



C'EST QUOI UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL ?

2023

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Gilles Lecuelle
Ingrid Sworst
Service emploi, formation
et travail de la CFE-CGC
Franck Boissart
Sayifan Meah

CONCEPTION
Elan Graphic

RELECTURE
Service communication
CFE-CGC

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC

DÉPÔT LÉGAL :
Février 2023

www.cfecgc.org



PRÉSENTATION DE LA CFE-CGC

SYNDICAT DES CADRES, DES AGENTS DE MAÎTRISE, DES TECHNICIENS, DES INGÉNIEURS, DES FORCES DE VENTE ET DES SALARIÉS DES FONCTIONS PUBLIQUES

La CFE-CGC, ce sont des femmes et des hommes qui dans les entreprises défendent les intérêts des salariés. Ils négocient des accords avec l'employeur : des accords sur le télétravail, la mise en place d'une épargne salariale, le soutien aux collaborateurs aidants, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie pro vie perso, le handicap, et ce ne sont que des exemples.

La CFE-CGC est présente dans les grandes entreprises, et dans les PME. Elle représente également les salariés des TPE. Elle est organisée par branches professionnelles et présente sur tout le territoire.



160 000
adhérents



27
fédérations



18
unions régionales



96
unions départementales



RESTAURER LA CONFIANCE

« **Restaurer la confiance** », c'est l'expression que nous avons choisie pour qualifier tous les défis qui s'imposent à nous et toutes les solutions que nous proposons.

« Restaurer la confiance » présente les analyses et les propositions de la CFE-CGC sur l'ensemble des champs sociaux-économiques relevant de son expertise et se divise en 6 grandes parties thématiques :

ÉCONOMIE



- **Relancer** l'industrialisation de la France ;
- **conquérir et façonner** le nouvel espace numérique ;
- **refonder** notre économie autour d'un meilleur partage de la valeur ajoutée ;
- **modifier** nos modèles comptables.

TRANSITION JUSTE



- **Accélérer** la transition environnementale ;
- **préserver** la biodiversité en investissant dans la recherche et en sensibilisant le plus grand nombre des citoyens ;
- **décliner** les politiques de développement durable.

PROTECTION SOCIALE



- **Recentrer** la protection sociale sur les besoins de l'individu tout au long de la vie ;
- **permettre** de bien vieillir ;
- **lutter** contre les déserts médicaux ;
- **conforter** une protection sociale.

PARITARISME

- **Moderniser** et **optimiser** le paritarisme ;
- **assurer** la pérennité des ressources en asseyant les cotisations sur les salaires ;
- **asseoir** le champ de compétence du paritarisme ;
- **créer** un environnement sécurisé pour les organismes sociaux.

REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS ET DÉMOCRACIE SOCIALE

- **Rétablir** la confiance des salariés dans les corps intermédiaires ;
- **travailler** sur la représentation des intérêts des employeurs.

EUROPE ET MULTILATÉRALISME

- **Approfondir** l'Europe sociale ;
- **fédérer**, en particulier, autour de la directive européenne ;
- **renforcer** l'Europe sur le plan économique ;
- **soutenir** le rôle et la convergence d'action des organisations internationales.

Une section syndicale CFE-CGC exerce les fonctions suivantes :

- **agir au cœur du dialogue social** pour faire remonter les revendications de chacun, au plus proche des salariés ;
- **maintenir une relation de proximité** avec les salariés et les adhérents ;
- **animer le collectif syndical** au sein de l'entreprise ;
- **communiquer sur les actions du syndicat** au niveau de l'entreprise, du territoire et de la branche professionnelle.

VOS DROITS / VOS PRÉROGATIVES

LES HEURES DE DÉLÉGATION

En tant que représentants du personnel vous disposez d'heures de délégation pour l'exercice de vos fonctions de représentation. Ce temps varie selon votre mandat et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel vous l'exercez. Le Code du travail prévoit ainsi un volume d'heures de délégation qui est susceptible d'être aménagé par accord collectif ou décision unilatérale, il est ainsi important de se référer aux dispositions qui sont applicables dans votre entreprise. En outre, ces heures peuvent être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles. De manière générale, il convient de rappeler que le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur les heures de délégation.

Pour les représentants syndicaux :

Chaque **délégué syndical** dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

(Code du travail art., L.2143-13.)

Chaque **délégué syndical central** dans les entreprises d'au moins deux mille salariés dispose de 24 heures de délégation (Code du travail, art. L. 2143-15).

De plus, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- douze heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ;
- dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés (Code du travail, art. L. 2143-16).

Par ailleurs, les **représentants syndicaux au CSE** dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés et les **représentants syndicaux au CSE central** dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil bénéficient de 20 heures de délégation (Code du travail, art. R. 2315-4).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le **représentant de section syndicale** dispose de quatre heures de délégation par mois (L.2142-1-3). En revanche, sauf disposition conventionnelle plus favorable, aucun crédit d'heures de délégation spécifique n'est alloué au représentant de section syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés (Code du travail, art. L. 2142-1-4).

Pour les représentants au CSE

Les **membres titulaires du CSE** bénéficient également d'heures de délégation :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21

NB : pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 199 salariés cf. Code du travail, art. R. 2314-1.



ATTENTION

Les membres suppléants au CSE ne bénéficient pas en vertu de la loi d'heures de délégation, les membres titulaires peuvent toutefois répartir leurs heures avec les suppléants (Code du travail, art. L. 2315-9 et R. 2315-6).



RÉFLEXE MILITANT

Il est ainsi recommandé de revendiquer l'obtention d'heures de délégation pour les suppléants au CSE lors des négociations relatives aux moyens des représentants du personnel.

Sauf accord contraire, pour les salariés en forfaits-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat (Code du travail, art. L. 2143-13 et R. 2315-3 et -4).



LA PROTECTION DANS LE CADRE DU MANDAT

En tant que représentants du personnel vous bénéficiez d'une protection notamment si vous exercez le mandat de :

- membre élu à la délégation du personnel au CSE, titulaire comme suppléant ;
- représentant syndical au CSE ;
- représentant de proximité.

Vous bénéficiez également de cette protection de manière temporaire notamment si :

- vous êtes un « ancien » membre élu à la délégation du personnel ou représentant syndical au CSE ;
- vous avez demandé la tenue d'élections professionnelles ;
- vous étiez candidats aux élections.

Cette protection a pour effet de conditionner tout projet de licenciement, individuel ou collectif, à l'autorisation de l'inspecteur du travail pendant toute la durée du mandat et au-delà.

(Code du travail, art. L. 2411-1 et suivants (Code du travail, art. L. 2411-1 et suivants). Pour plus de précisions « Guide pratique n°2, élus du CSE tout savoir sur les moyens »).

La formation

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires et suppléants, ou le cas échéant les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, bénéficient d'une **formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** (Code du travail, art. L. 2315-18).

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un **stage de formation économique** d'une durée maximale de cinq jours (Code du travail, art. L. 2315-63).

En outre, comme tout salarié, vous pouvez demander à bénéficier d'un **congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale** (Voir la rubrique Centre de formation syndicale de notre Intranet).

Le recours à un expert

En tant que représentants du personnel vous avez la possibilité de recourir à des expertises pour vous éclairer dans vos missions, notamment de consultation.

Les conditions d'exercice du mandat

Au début d'un mandat de représentant du personnel titulaire, de délégué syndical ou d'un mandat syndical vous pouvez bénéficier, à votre demande, d'un entretien individuel avec votre employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de votre emploi (Code du travail, art. L. 2141-5).

En outre, en tant que représentant du personnel, pour toute modification du contrat ou changement des conditions de travail, il est nécessaire pour l'employeur d'avoir votre accord préalable.

La valorisation des parcours syndicaux

Vous avez également la possibilité de procéder à une certification des compétences développées dans le cadre de votre mandat (Code du travail art. L. 6112-4 et D. 6112-2).

De plus, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement (Code du travail, art. L. 2141-5). Cet entretien est l'occasion de valoriser votre expérience de représentant.

Les accords collectifs applicables dans votre entreprise peuvent prévoir des moyens supplémentaires pour vos fonctions de représentation, il est utile de s'y référer.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

